

К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПАХ И НАПРАВЛЕНИЯХ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ МВД РОССИИ

Гамзов Алексей Анатольевич – магистрант Академии управления МВД России, Москва, Россия

Аннотация. Ввиду возложенных задач на подразделения МВД России, сопряженных с риском для жизни и здоровья сотрудников полиции, а также наблюдаемым высоким процентом увольняемости и некомплектом личного состава, актуализируется необходимость совершенствования кадровой политики. В статье рассматриваются принципы и направления кадровой политики МВД России. Определены основные направления управленческой деятельности для достижения кадровой политики.

Ключевые слова: управление, кадровая политика, совершенствование деятельности.

ON THE PRINCIPLES AND DIRECTIONS OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

Gamzov Alexey Anatolyevich – Graduate student of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia

Annotation. In view of the tasks assigned to the units of the Ministry of Internal Affairs of Russia, which involve risks to the life and health of police officers, as well as the observed high percentage of dismissals and shortage of personnel, the need to improve personnel policy is being actualized. The article discusses the principles and directions of the personnel policy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. The main directions of management activities for achieving personnel policy are defined.

Keywords: management, personnel policy, performance improvement.

Современные реалии, риски, вызовы и угрозы национальной безопасности государства детерминируют нестабильность общественных настроений, нарушение общественного порядка, увеличение роста преступлений и прочие негативные явления. Сегодняшняя ситуация, с которой приходится сталкиваться обществу и государству, вызывает необходимость разработки и апробации принципиально новых форм профессиональной подготовки сотрудников ОВД.

Деятельность сотрудников органов внутренних дел¹ по защите прав и законных интересов граждан, с одной стороны, и социальные, экономические, политические потрясения – с другой, лежат в основе нестабильности взаимодействия общественности и органов внутренних дел, зачастую принимая формы открытого недоверия, официальных претензий, а иногда и противостояния. Не случайно в своем выступлении на ежегодном заседании коллегии Министерства внутренних дел Российской Федерации президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «Сейчас и я в своём вступительном слове, и Министр говорили о направлениях деятельности, о направлениях работы Министерства. Они охватывают практически все сферы жизни общества и государства. Все. Нет ни одной сферы, которая бы не лежала в сфере ответственности МВД. И конечно, о том, насколько эффективно государство, граждане в значительной степени судят по качеству работы Министерства внутренних дел. Мы с вами хорошо об этом знаем. Но я хотел бы обратить на одну сторону вопроса особое внимание. Она абсолютно понятная и очевидная – прошу вас только не забывать о том, что от качества вашей работы зависят судьбы людей. Вот что самое главное, вот что должно лежать всегда в центре вашего внимания»².

Концептуальные основы ведомственной кадровой политики органов внутренних дел исходит из признания человеческих ресурсов решающим фактором повышения эффективности правоохранительной деятельности; необходимости формирования стратегического подхода к управлению персоналом, в основе которого наличие долгосрочной концепции кадровой политики; необходимости обновления кадрового потенциала полицейских и иных подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации (далее МВД России), формирования нового профессионального и нравственного облика сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации. Таким образом, концепция кадровой политики МВД России

¹ Далее ОВД

² <http://kremlin.ru/events/president/news/page/71> (дата обращения 07.04.2024)

представляет собой систему идей, взглядов, принципов, целей и задач реализации кадровой политики в системе внутренних дел, основанную на единстве воззрений и методологических подходов к осуществлению работы с личным составом органов внутренних дел.

Кадровая политика органов внутренних дел является неотъемлемой составной частью государственной кадровой политики, реализуемой в федеральном органе исполнительной власти в сфере внутренних дел через работу с личным составом. Кадровая политика Министерства внутренних дел Российской Федерации – это комплекс принципов, норм, средств и методов, регулирующих деятельность руководителей органов, организаций и подразделений МВД России по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками органов внутренних дел.

Кадровая политика органов внутренних дел реализуется в целях:

- формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития, рационального и эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел в интересах оперативно-служебной деятельности;
- повышения качества кадрового потенциала органов внутренних дел как одного из важнейших ресурсов интенсификации служебной деятельности, приведения её в соответствие с требованиями инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации;
- воспитания и всестороннего развития личности сотрудника органов внутренних дел как гражданина Российской Федерации, защитника жизни, здоровья, прав и свобод граждан, интересов общества и государства, патриота своего Отечества на основе профессионально-нравственных идеалов, моральных ценностей службы и норм профессиональной этики;
- формирования профессиональной культуры органов внутренних дел на базе осмысления трёхсотлетнего опыта служебной деятельности на

благо российского государства, исторической славы, служебных и боевых традиций предшествующих поколений защитников правопорядка;

– обеспечения благоприятного социального самочувствия сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих, работников на основе создания приемлемых социально-бытовых условий осуществления служебной деятельности, наиболее полного удовлетворения социальных потребностей и сбережения кадрового потенциала;

– формирования системы профилактики и предупреждения коррупционных и иных правонарушений среди сотрудников, направленной на укрепление служебной дисциплины и законности в служебных коллективах, искоренения причин и условий, порождающих правонарушения и чрезвычайные происшествия в органах внутренних дел³.

Большое значение для понимания сущности концепции кадровой политики органов внутренних дел имеет определение принципов, которые базируются на основе существующих закономерностях и являются ключевым моментом определения требований к системе внутренних дел, уточняют и конкретизируют цели кадровой политики, определяют выбор форм и методов осуществления работы с кадрами. Принцип выступает в качестве нормативного требования и служит критерием для эффективного использования кадрового потенциала органов внутренних дел для решения оперативно-служебных задач.

К основным принципам осуществления кадровой политики органов внутренних дел следует отнести:

– принцип единства научно-методических и организационных подходов к выработке и реализации кадровой политики во всех звеньях организационно-штатной структуры органов внутренних дел;

³ Танаева, З. Р. Кадровая политика и управление персоналом в органах внутренних дел: учебное пособие / З. Р. Танаева. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 103 с.

– принцип инновационности, состоящий в разработке и внедрении прогрессивных научных технологий развития и использования человеческих ресурсов, постоянном совершенствовании форм и методов организационно-практической деятельности в сфере работы с кадрами;

– принцип профессионализации управления, основанный на необходимости повышения организационного статуса и уровня профессиональной компетенции специалистов по работе с личным составом;

– принцип практической направленности, означающий подчинённость кадровой политики целям, задачам и интересам оперативно-служебной деятельности полицейских и иных подразделений МВД России;

– принцип гуманизма, основанный на сочетании методов социальной и профессиональной мобилизации сотрудников с их общественными, культурными потребностями и интересами, обновлении и гармонизации методов морального и материального стимулирования к деятельности.

Достижение целей кадровой политики осуществляется по следующим основным направлениям деятельности:

– кадровая работа, обеспечивающая эффективное развитие и полноценное использование кадрового потенциала органов внутренних дел путём совершенствования системы комплектования и прохождения службы личным составом;

– организационно-штатная работа, создающая условия для комплексного кадрового планирования, проектирования организационно-штатного построения органов внутренних дел, оптимального распределения штатной численности и формирования структурных подразделений в соответствии с характером и особенностями оперативно-служебной деятельности;

– профессиональная подготовка, обеспечивающая достижение сотрудниками высокого уровня профессионализма в выполнении задач

оперативно-служебной деятельности и служебных обязанностей на основе развития знаний, привития навыков и формирования умений;

– морально-психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел, формирующее устойчивое морально-психологическое состояние личного состава, благоприятный социально-психологический климат в служебных коллективах;

– профилактика и противодействие коррупции, иных правонарушений, образующие надёжную систему профилактики и предупреждения правонарушений среди личного состава на основе развития высокого правосознания сотрудников, неукоснительного соблюдения ими норм профессионально-этических стандартов антикоррупционного поведения.

Ввиду технического прогресса и внедрения цифровых информационных технологий во все профессиональные сферы, в системе органов внутренних дел также актуализируется проблема цифровизации кадровой политики, которая позволит решать не только проблемы в сфере управления персоналом, но и формировать ресурсы для внутрикорпоративной подготовки кадров.

Резюмируя изложенное в статье, в качестве вывода отметим, что кадровая политика в системе МВД России требует детального переосмысления, целесообразно оптимизировать критерии подбора кадров для различных подразделений, более активно внедрять цифровые технологии в обеспечение оперативно-служебной деятельности (не только информационные базы данных и сервисы ИСОД, но и рассмотреть возможность разработки и внедрения внутриведомственной нейросети и др.). Также полагаем, что целесообразно подбирать кадры из числа добровольцев, военнослужащих которые после СВО вернутся в мирную жизнь.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Танаева, З. Р. Кадровая политика и управление персоналом в органах внутренних дел: учебное пособие / З. Р. Танаева. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 103 с.
2. Панова, Е.А. Влияние цифровизации на корпоративную кадровую политику// Государственное управление. Электронный вестник. 2023.№101. С.186-204
3. О некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации : указ Президента Рос. Федерации : [от 5 мая 2014 г. № 300 ; по состоянию на 1 окт. 2018 г.] // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 19. Ст. 2396.